

Tham gia vào chương trình WorkSharing: Thông tin bạn cần biết

Participating in WorkSharing: What You Need to Know

Hướng dẫn công nhân trong Massachusetts



WorkSharing: Một chương trình có lợi cho cả công nhân Massachusetts và hăng số của họ.

Mục tiêu của chương trình WorkSharing Massachusetts là để bảo tồn việc làm trong khối liên hiệp (Commonwealth) công nhân khi hăng số của họ cần phải cắt bớt chi phí trả lương nhân công. WorkSharing được thiết kế để giúp hăng số và nhân viên trong thời gian thương mại hay sản xuất bị sa sút.

Khi tham gia vào chương trình WorkSharing, hăng số giúp nhân viên:

- ➔ Giữ việc làm,
- ➔ Tiếp tục hưởng được quyền lợi công ty, và
- ➔ Sử dụng và phát triển kỹ năng của họ.

Theo chương trình WorkSharing, thay vì sa thải nhân viên thì hăng số giảm giờ làm việc cho một số người. Trong khi lương nhân viên giảm trong chương trình WorkSharing, họ vẫn được bảo hiểm sức khỏe và các quyền lợi khác - và quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp sẽ thay thế một phần nào cho lương bổng bị giảm.

Khái quát về WorkSharing

Theo chương trình WorkSharing, nhân viên được một số phần trăm quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp tương đương với số phần trăm giảm trên lương bổng và giờ làm việc của họ. Tất cả nhân viên trong nhóm hay các nhóm do hăng số chỉ định phải chia sẻ đồng đều giờ làm việc bị giảm hàng tuần.

2

Số giờ làm việc giảm có thể từ 10 đến 60 phần trăm.

Nhân viên phải làm việc trong nhóm được chỉ định rõ ràng. Một nhóm có thể là toàn bộ công ty, một cơ sở, ban, ca làm việc, chức vụ công việc hay một nhóm nào khác định rõ có ít nhất hai nhân viên.

Đây là một thí dụ:

Hãng của bạn cần cắt tiền trả lương 20 phần trăm.

Theo chương trình WorkSharing, hãng sẽ giảm 20 phần trăm giờ làm việc của nhân viên - có thể xuống thành bốn ngày làm việc - thay vì sa thải 20 phần trăm nhân viên.

Nhân viên bị ảnh hưởng nhận 20 phần trăm quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp bình thường của họ, và như vậy lấy lại một phần lớn lợi tức thất thoát.

Nhân viên tiếp tục lãnh lương bình thường cho các giờ làm việc, cộng thêm quyền lợi chương trình Work-Sharing.

WorkSharing: Điều kiện tham gia

Tất cả nhân viên trong Massachusetts đều hội điều kiện tham gia chương trình WorkSharing. Điều này bao gồm công ty lớn với hàng trăm nhân viên đến kinh doanh chỉ với hai nhân viên, vô vụ lợi hay có lợi tức, và kể cả cơ quan chính quyền.

Công nhân nào hội điều kiện để nhận quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp bình thường sẽ hội điều kiện tham gia chương trình WorkSharing.

Tổng kết quyền lợi WorkSharing

1. Trong việc làm

- Bạn sẽ lãnh lương tương đương với số giờ làm việc mỗi tuần.
- Nếu làm việc 80 phần trăm số giờ bình thường, bạn sẽ lãnh 80 phần trăm lương bình thường.
- Bạn sẽ được quyền lợi bảo hiểm y tế bình thường.
- Nếu có thay đổi nào trong quyền lợi phụ, chúng sẽ được giải thích.

Để hội điều kiện cho quyền lợi WorkSharing, bạn phải làm việc hay phải được trả cho tất cả các giờ hãng sở đã định cho chương trình WorkSharing.

Thí dụ như chương trình của hãng sở ấn định cho tất cả nhân viên làm việc 32 giờ một tuần, thay vì 40 giờ.

Nếu mất giờ và làm việc ít hơn 32 giờ trong tuần - và nghỉ bệnh, nghỉ phép hay các loại nghỉ khác không cộng đủ số giờ làm ấn định, bạn sẽ không hội điều kiện quyền lợi WorkSharing cho tuần đó. Thí dụ như nếu đi làm trễ hai giờ và không được trả lương cho hai giờ đó, bạn sẽ không được quyền lợi WorkSharing cho tuần đó.

Hãng sở phải lập thời biểu cho tất cả nhân viên nào bị ảnh hưởng với cùng số giờ làm việc. (Giám viên, ban quản lý hay nhân viên làm việc lương tháng không nằm trong quy luật này.) Nếu bất cứ ai trong nhóm có thời biểu làm việc hay làm việc nhiều hơn số giờ ghi trong chương trình, cả nhóm có thể không hội điều kiện để nhận quyền lợi cho tuần đó.

2. Quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp WorkSharing

Quyền lợi WorkSharing dựa trên quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp bình thường. Cần thực hiện một vài bước để xác định quyền lợi WorkSharing.

Mức độ quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp

Theo chương trình WorkSharing, bạn cần đệ đơn xin bồi thường bảo hiểm thất nghiệp.

- DUA sẽ xác định mức độ quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp (Unemployment Insurance, hay UI) của bạn. Đây là số tiền bạn sẽ nhận được nếu thất nghiệp hoàn toàn.
- Để thực hiện điều này, DUA cần có thông tin về lợi tức của bạn trong 15 tháng trước khi đệ đơn xin bồi thường.
- Hai tam cá nguyệt có lợi tức cao nhất sẽ được cộng chung, và chia cho 26 (số tuần trong hai tam cá nguyệt) để xác định lương trung bình hàng tuần của bạn.
- Mức độ quyền lợi UI của bạn là phân nửa lương trung bình mỗi tuần. Tuy nhiên, mức độ quyền lợi của bạn không thể vượt quá mức tối đa của luật ấn định. Mức quyền lợi tối đa hiện nay là \$508 một tuần.

Nếu không hội điều kiện nhận quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp trong Massachusetts, bạn sẽ không hội điều kiện nhận quyền lợi WorkSharing. Bạn có thể không hội điều kiện nhận quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp vì không có đủ lợi tức để đệ đơn xin bồi thường, hay đang xin bồi thường bảo hiểm thất nghiệp trong tiểu bang khác.

Mức độ quyền lợi WorkSharing

Mức độ quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp được sử dụng để xác định quyền lợi WorkSharing.

- Mức độ quyền lợi WorkSharing được tính toán theo số phần trăm của giờ làm việc bị giảm.
- Nếu giờ làm việc bị giảm 20 phần trăm, thì quyền lợi WorkSharing là 20 phần trăm của mức độ quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp.

Thí dụ:

Nhân viên A thường làm việc 40 giờ một tuần.

Hãng sở giảm 20 phần trăm giờ làm việc của cô.

Lương trung bình hàng tuần của cô là \$500.

Mức độ quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp (UI):	\$250 một tuần
Quyền lợi WorkSharing (20 phần trăm của quyền lợi UI):	\$50 một tuần

Nhân viên A nhận được 80 phần trăm lương thường lệ, cộng thêm \$50 mỗi tuần cho quyền lợi WorkSharing.

Thêm trợ cấp người thuộc quyền

Nếu có con thuộc quyền, bạn cũng có thể hội điều kiện được trợ cấp người thuộc quyền. Số tiền trợ cấp bạn nhận cũng bằng với số phần trăm lương giảm mỗi tuần.

Bạn có thể hội điều kiện cho trợ cấp người thuộc quyền nếu là nguồn hỗ trợ toàn bộ hay chính cho người thuộc quyền:

- Dưới 18 tuổi;
- Dưới 24 tuổi và đang là học sinh trọn giờ của một học viện;
- Trên 18 tuổi bị mất năng lực vì tàn tật tâm thần hay cơ thể.

Thí dụ:

Nhân viên B cũng làm việc 40 giờ một tuần, với 20 phần trăm giảm giờ làm việc. Lương trung bình hàng tuần của anh cũng là \$500. Nhân viên B có hai đứa con, 3 và 6 tuổi.

Mức độ quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp (UI):	\$250 một tuần
Trợ cấp người thuộc quyền cho hai con:	+\$50 một tuần

Tổng quyền lợi UI:	= \$300 một tuần
Quyền lợi WorkSharing (20 phần trăm của quyền lợi UI):	\$60 một tuần

Nhân viên A nhận được 80 phần trăm lương thường lệ, cộng thêm \$60 mỗi tuần cho quyền lợi WorkSharing.

WorkSharing ảnh hưởng ra sao đến quyền lợi UI

Một khi đã làm đơn xin bồi thường bảo hiểm thất nghiệp, “tín dụng quyền lợi” sẽ được kết toán. Tín dụng quyền lợi là tổng quyền lợi bạn có thể hội điều kiện nhận trong năm quyền lợi - 52 tuần lễ “trọn đời” của đơn xin bồi thường.

Mỗi đơn xin bồi thường cũng có “khoản thời gian quyền lợi.” Đây là số tuần tối đa bạn hội điều kiện để nhận toàn bộ quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp.

Thí dụ:

Nếu có người được tín dụng quyền lợi là \$7,500 và quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp \$250, quyền lợi thất nghiệp trọn vẹn có thể nhận lên đến 30 tuần.

Tuy nhiên khi nhận quyền lợi WorkSharing, tín dụng quyền lợi của bạn chỉ giảm theo số tiền trả thực tiễn của WorkSharing.

Vì quyền lợi WorkSharing của bạn sẽ ít hơn quyền lợi thất nghiệp bình thường, tổng số tuần bạn có thể nhận được kéo dài trên số tuần của đơn xin bồi thường thất nghiệp bình thường.

Thí dụ:

Theo chương trình WorkSharing, công nhân nhận một phần của quyền lợi thất nghiệp tương đương với số giờ làm việc bị giảm. Nếu giờ làm việc giảm 40 phần trăm, quyền lợi WorkSharing là 40 phần trăm của mức quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp.

Nếu mức quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp là \$250, số tiền WorkSharing trả hàng tuần sẽ là \$100. Điều này có nghĩa là khoảng thời gian để được quyền lợi thất nghiệp sẽ hơn 30 tuần.

Trong thí dụ này, nếu chương trình ấn định 20 tuần, người tham gia WorkSharing sẽ nhận \$2000 từ \$7500 có sẵn cho trọn quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp. Điều này có nghĩa là còn lại \$5500 trong đơn xin bồi thường bảo hiểm thất nghiệp. Tiền này sẽ có sẵn cho 26 tuần còn lại trong thời gian của đơn xin bồi thường, nếu nhân viên bị thất nghiệp hoàn toàn.

Theo luật này, khoản thời gian tối đa của đơn xin bồi thường bảo hiểm thất nghiệp là 52 tuần. Quyền lợi còn lại nào sau 52 tuần sẽ mất đi.

Nên biết thêm

Bạn cũng cần cảnh giác về các đặc điểm khác của chương trình bảo hiểm thất nghiệp.

Nếu làm việc khiếm nhiệm cho một hăng sở khác

Nếu có việc làm khiếm nhiệm thứ hai, hăng sở không tham gia WorkSharing cần phải hoàn tất mẫu báo cáo lợi tức khiếm nhiệm của bạn. Hăng tham gia WorkSharing của bạn có các mẫu này. Sau khi hoàn tất mẫu này, bạn phải trao cho hăng có tham gia WorkSharing để lợi tức thâu từ việc làm thứ hai này có thể được sử dụng để điều chỉnh quyền lợi WorkSharing của bạn.

Bất cứ tiền lương nào từ việc làm thứ hai nhiều hơn \$152 một tuần sẽ bị khấu trừ một mỹ kim tương xứng với một mỹ kim từ quyền lợi WorkSharing của bạn.

Thí dụ:

Nhân viên A có việc khiếm nhiệm trả \$140 mỗi tuần. Nhân viên A sẽ không bị khấu trừ quyền lợi WorkSharing \$50 một tuần.

4

Nhân viên A nhận được 80 phần trăm lương thường lệ, lợi tức khiếm nhiệm của cô là \$140 mỗi tuần, cộng thêm \$50 mỗi tuần cho quyền lợi WorkSharing.

Nhân viên B cũng có việc khiếm nhiệm. Công việc trả cho anh \$173 mỗi tuần. Nhân viên B sẽ bị giảm quyền lợi WorkSharing.

Lương bảo hiểm thất nghiệp (UI): \$250 một tuần

Trợ cấp cho hai con thuộc quyền: +\$50 một tuần

Tổng quyền lợi UI: = \$300 một tuần

Quyền lợi WorkSharing (20 phần trăm của quyền lợi UI): \$60 một tuần

Lợi tức khiếm nhiệm trên số tiền \$152

-\$21 một tuần

Nhân viên B nhận 80 phần trăm mức lương thường lệ, lợi tức khiếm nhiệm \$173 một tuần, cộng thêm \$39 một tuần cho quyền lợi WorkSharing.

Quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp phải đóng thuế

Quyền lợi WorkSharing chưa đóng thuế khi bạn nhận, vì vậy cần phải báo cáo khi bạn khai thuế lợi tức niên kỵ. Bạn sẽ nhận mẫu 1099G qua bưu chính trong tháng Giêng cho biết tổng số tiền nhận được theo quyền lợi trong năm trước. Nhớ tính số tiền này vào mẫu khai thuế liên bang và tiểu bang của mình.

Tiền dư trả trước đây từ bảo hiểm thất nghiệp

Nếu được quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp nào mình không có quyền tiếp nhận và không tự trả lại các quyền lợi này cho DUA, quyền lợi WorkSharing sẽ bị lấy đi để bồi hoàn cho số tiền trả dư cho đến khi số tiền thiếu trả đủ.

Những gì hằng sở cần thực hiện

Hàng sở phải đệ trình kế hoạch đến Phân Ban Trợ Cấp Thất Nghiệp (Division of Unemployment Assistance-DUA). Trong vòng 15 ngày làm việc, DUA sẽ thông báo đến hàng sở, cho biết kế hoạch có được chấp thuận hay không. Nếu không được chấp thuận, hàng sở có thể đệ trình kế hoạch khác. Sau đây là thông tin hàng sở cần cho DUA biết:

Hàng sở phải:

- Cho biết cụ thể nhóm hay các nhóm nào tham gia vào chương trình WorkSharing. Các nhân viên này phải làm việc trong nhóm được chỉ định rõ ràng. Một nhóm có thể là toàn bộ công ty, một cơ sở, ban, ca làm việc, chức vụ công việc hay một nhóm nào khác định rõ có ít nhất hai nhân viên.
- Chứng nhận rằng sẽ giảm giờ làm việc thay vì sa thải, và cho biết nguyên nhân về thời hạn dự định

giảm việc.

- Quyết định trước thời gian của chương trình WorkSharing. Chương trình có thể kéo dài từ một đến 26 tuần, và phải cho biết ngày bắt đầu và ngày chấm dứt. Vì quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp trả cho các tuần bắt đầu ngày Chúa Nhật và chấm dứt ngày thứ Bảy, chương trình phải bắt đầu ngày Chúa Nhật và chấm dứt ngày thứ Bảy.
- Ghi rõ nhân viên trong nhóm bị ảnh hưởng bằng tên, số an sinh xã hội, số giờ làm việc bình thường hàng tuần, và giờ làm việc để nghị giảm bớt. Tất cả nhân viên trong nhóm bị ảnh hưởng phải được bao gồm trong chương trình WorkSharing và phải có cùng số giờ giảm.
- Chỉ áp dụng chương trình cho nhân viên trọn giờ hay khiếm nhiệm thường xuyên mà thôi. Nhân viên làm việc theo mùa không được tham gia vào WorkSharing.
- Lấy thỏa thuận chương trình từ công đoàn, nếu nhân viên được nhóm thương lượng tập thể bao che. Khi điền đơn ghi danh WorkSharing, phải cần có chữ ký của viên chức công đoàn thích hợp.
- Bảo đảm việc giảm giờ làm việc trong tuần làm việc bình thường phải được chia sẻ đồng đều cho tất cả nhân viên trong nhóm hay các nhóm chỉ định. Số giờ giảm có thể từ 10 đến 60 phần trăm.
- Tiếp tục cung cấp cùng quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp đến các nhân viên trong các nhóm bị ảnh hưởng. Điều này có nghĩa là các quyền lợi bảo hiểm sức khỏe của họ không được thay đổi vì việc giảm giờ làm việc.
- Tiếp tục cung cấp quyền lợi ưu trí (theo chương trình về ưu trí được định nghĩa trong Đoạn 3 (35) của sắc luật an toàn lợi tức ưu trí nhân viên năm 1974) cho bất cứ nhân viên nào tham gia chương trình WorkSharing. Phải giải thích mọi thay đổi về quyền lợi ưu trí.
- Đồng ý cung cấp tất cả báo cáo và thông tin cần thiết để điều hành chương trình, và cho phép DUA tiếp cận tất cả hồ sơ cần thiết để xác minh và lượng định chương trình.
- Phải cập nhật về các đóng góp thất nghiệp, trả tiền thay vì đóng góp, lãi tức hay tiền phạt phải trả cho Phân Ban Trợ Cấp Thất Nghiệp.

Có thể xem thông tin của WorkSharing tại mạng lưới của Phân Ban Trợ Cấp Thất Nghiệp, www.mass.gov/employers